

PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA), FASILITAS, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KALI JAYA PUTRA SIDOARJO

Fathoni Rodli

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Maarif Hasyim Latif

fathoni_rodli@dosen.umaha.ac.id

ABSTRACT

Occupational safety and health is important for the company, because the impact of work accidents and diseases not only harms employees, but also companies both directly and indirectly. Work safety means the process of planning and controlling situations that have the potential to cause workplace accidents through the preparation of standard operating procedures that become a reference for work. From the F test results obtained F count of 15,306 whose value is greater than F table of 0.1168 which means that the variable k3, facilities and motivation together have a significant influence on employee performance variables at PT. Kali glorious son. From the t test to determine the partial effect obtained t count for each variable, namely the k3 variable of 1,586, the facility variable of 2,961, and the motivation variable of 2,240, the value of which is greater than the table of 1,660 which means that the variable whose value is greater than table of 1,660 which means that the variable facilities and motivation individually (partial) has an influence on employee performance, while for the K3 variable (occupational safety and health) individually (partial) does not have an influence on employee performance at PT. Kali glorious son. The magnitude of the regression coefficient for the k3 variable is 0.173 facility variable is 0.226 and the motivational variable is 0.275, so it can be concluded that the motivational variable has the most dominant influence on employee performance at PT. Kali glorious son.

Keywords: Safety, Occupational Health, Facilities, Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang

berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. dari hasil uji F di peroleh F_{hitung} sebesar 15.306 yang nilainya lebih besar dari F_{tabel} sebesar 0.1168 yang berarti menyatakan bahwa variabel k3, fasilitas dan motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra. dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial di peroleh t_{hitung} untuk masing – masing variabel yaitu variabel k3 sebesar 1.586, variabel fasilitas sebesar 2.961, dan variabel motivasi sebesar 2,240, yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 yang berarti menyatakan bahwa variabel yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 yang berarti menyatakan bahwa variabel fasilitas dan motivasi secara sendiri – sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel K3(keselamatan dan kesehatan kerja) secara sendiri – sendiri (parsial) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra. besarnya koefisien regresi untuk variabel k3 sebesar 0.173 variabel fasilitas sebesar 0.226 dan variabel motivasi sebesar 0.275, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.

Kata Kunci : Keselamatan, Kesehatan Kerja, Fasilitas, Motivasi dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. karyawan sebagai faktor penentu keberhasilan untuk menjalankan visi dan misi di dalam mencapai target perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pegawai yang mampu

melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian (*the right man on the right place*) akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan – kesalahan dalam tugas atau pekerjaan (Siagan, 2002:48).

Suatu perusahaan beroperasi dengan memadukan antara sumber daya yang ada untuk menghasilkan produksi yang dapat di pasarkan dan dapat diterima oleh konsumen. Sumber daya tersebut bisa berupa modal, manusia dan mesin. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik maka akan dapat

mempermudah perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan yaitu melakukan adanya program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Luce Neni (2005) mengatakan, pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang – orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Apabila tenaga kerja diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Rika Ampuh Hadiguna, 2009). Prabu Mangkunegara (2001) mendefinisikan kesehatan kerja adalah kondisi bebas gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Manajemen memainkan peran penting di dalam mengawasi para pekerja untuk keselamatan dan kesehatan kerja (K3),

Perlu di perhatikan mengenai besarnya resiko yang sangat tinggi dalam perusahaan tersebut. Menurut pendapat Jackson et al. (2011:267) bahwa istilah “keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan”.

Menyadari pentingnya program K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), fasilitas dan motivasi sangat penting untuk semua karyawan di PT Kali Jaya Putra Sidoarjo, bertujuan agar dapat memberikan rasa aman, mencegah kecelakaan kerja, memberikan jaminan fasilitas dan motivasi. Sehingga dapat meningkatkan semangat ataupun kinerja pada pekerjaan lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja)

Keselamatan Kerja menurut Mondy (2008:82) adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Suma'mur, (2006:6), keselamatan kerja merupakan spesialisasi ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar para pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial dengan usaha preventif terhadap penyakit/gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor pekerjaan

dan lingkungan serta terhadap penyakit umum. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Suma'mur, 2006:13). Kesehatan Kerja Konsep kesehatan kerja dewasa ini semakin banyak berubah, bukan sekedar "kesehatan pada sektor industri" saja melainkan juga mengarah pada upaya kesehatan untuk semua orang dalam melakukan pekerjaannya.

Dan ilmu ini tidak hanya hubungan antara efek lingkungan kerja dengan kesehatan, tetapi juga hubungan antara status kesehatan pekerja dengan kemampuannya untuk melakukan tugas yang harus dikerjakannya, dan tujuan dari kesehatan kerja adalah mencegah timbulnya gangguan kesehatan daripada mengobatinya (Harrington, 2005:81). Menurut Mathias dan Jakson (2007:245) adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kesehatan kerja adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2009:123).

Pengertian fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja

dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. (Koyong, 2011: 11).

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

Ada beberapa pendapat tentang fasilitas. Suryosubroto (2002:290) berpendapat "Fasilitas" adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Suharsimi Arikunto (2006:55) berpendapat, "Fasilitas" dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usah ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di kantor.

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. keterlibatan pustakawan dan tenaga administrasi sangat menentukan pengadaan fasilitas perpustakaan perguruan tinggi ini, sehingga ketersediaan koleksi perpustakaan menjadi bermakna karena dukungan fasilitas yang dirancang dengan baik. Fasilitas kerja adalah

sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut

Pengertian Motivasi Kerja

Di dalam konsep manajemen, didefinisikan sebagai semua upaya untuk memunculkan dari dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka. Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal dan

memahami konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Indra Iman, 2007:105).

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam rangkai pencapaian tujuan dan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangkai pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara – cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan – kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja dan sebagai tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan – tujuan organisasional.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dengan asumsi motivasi merupakan hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap

individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan (Robbins, 2007).

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89). Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Pengertian kinerja karyawan

kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu di upayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Rivai (2008:14) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

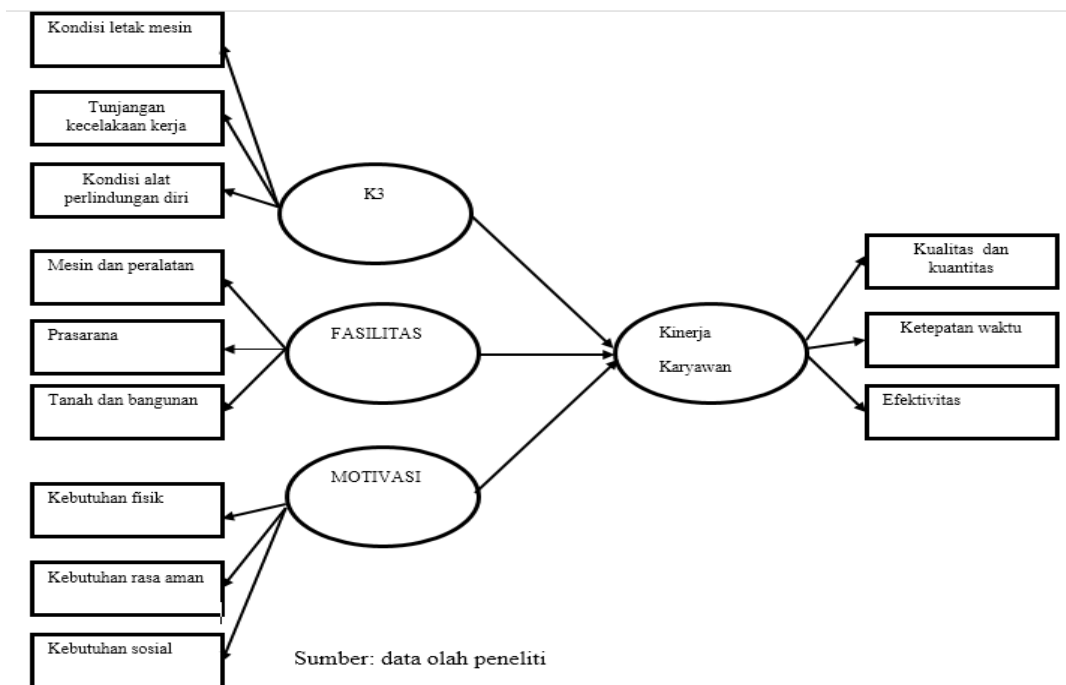
Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan, 2009:34). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Mangkunegara (2000:67) berpendapat bahwa pengertian merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu kehalusan, kebersihan dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha

seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan kinerja tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deskripsi pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009 :34) “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

kerangka konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini di bentuk dari K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X1), fasilitas (X2) dan motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dari kerangka berfikir di atas, maka dapat digambarkan hubungan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), fasilitas dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kali Jaya Putra di Sidoarjo :



Gambar 1 kerangka konseptual penelitian

Sumber: data olah peneliti

Keterangan :

- 1. K3 (X1) Berkedudukan sebagai variable independent.
- 2. Fasilitas (X2) Berkedudukan sebagai variable independent.
- 3. Motivasi (X3) Berkedudukan sebagai variable independent.

4. Kinerja Karyawan (Y1) Berkedudukan sebagai variable dependent.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu, prosedur pemecahan masalah yang diteliti dengan menggunakan cara penggambaran data yang disajikan dalam bentuk angka yang ditabulasikan kemudian dianalisa. Adapun alasan dan pertimbangan yang mendasari pemilihan lokasi adalah karena PT Kali Jaya Putra Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspor per kayu yang mengharuskan perusahaan menerapkan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), fasilitas dan motivasi kerja bagi karyawan untuk mengurangi resiko kecelakaan kerja dan meningkatkan semangat bekerja. Ini berkaitan dengan kajian penelitian, yaitu mengenai Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), fasilitas kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2005:55) populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini dari karyawan PT. KALI

JAYA PUTRA SIDOARJO sebanyak 100 orang responden.

sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2005:56). Sampel dalam penelitian ini dari karyawan PT. Kali Jaya Putra Sidoarjo. Jumlah sample dalam penelitian ini di tetapkan sebesar 100 orang responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan menggunakan jenis purposive sampling. Menurut Sugiyono(2005:60)*nonprobability*

Sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) (X1)

Keselamatan kerja adalah suatu keadaan yang dapat menjamin orang – orang dari kecelakaan kerja. Kesehatan kerja adalah usaha untuk melindungi pekerja dari keadaan yang merugikan kesehatan, dan karyawan memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik maupun mental sehingga memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal Adapun indikator pengukuran variabel K3 (keselamatan dan kesehatan kerja)

Fasilitas (X2)

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang

Motivasi (X3)

Motivasi kerja untuk menambah semangat bekerja seseorang karyawan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di PT. Kali Jaya Putra dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini diduga besarnya koefisien regresi untuk mengetahui apakah k3, fasilitas dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya akan dilakukan pengujian pada koefisien regresi dari masing – masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji f dan uji t yang di jelaskan pada pembahasan selanjutnya. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis regresi linear berganda

Variabel	Koefisien regresi
Konstanta	12.804
K3	0.173
Fasilitas	0.226
Motivasi	0.275
F_{hitung} = 15.306	

Sumber : data diolah.

Dari tabel diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk variabel k3, fasilitas dan motivasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Kali jaya putra adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.804 + 0.173X_1 + 0.226X_2 + 0.275X_3$$

Variabel K3 (X₁)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linear berganda untuk variabel k3 sebesar **1.586**, maka t_{hitung} tersebut nilainya dibawah lebih kecil dari t_{tabel} ($1.586 < 1.660$). sehingga dapat disimpulkan menerima H_0 dan menolak H_a , dengan demikian secara sendirian (parsial) variabel k3 terbukti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.

Variabel Fasilitas (X₂)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linear berganda untuk variabel fasilitas sebesar **2.961** maka t_{hitung} tersebut nilainya diatas atau lebih besar dari t_{tabel} ($2.961 > 1.660$). Sehingga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian secara sendirian (parsial) variabel fasilitas terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.

Variabel Motivasi (X₃)

Diperoleh t_{hitung} dari hasil analisis regresi linear berganda untuk variabel motivasi sebesar **2.240** maka t_{hitung} tersebut nilainya diatas atau lebih besar dari t_{tabel} ($2.240 > 1.660$). Sehingga dapat disimpulkan menolak H_0 dan menerima H_a dengan demikian secara sendirian (parsial) variabel motivasi

terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.

KESIMPULAN

- Dari hasil uji F di peroleh F_{hitung} sebesar 15.306 yang nilainya lebih besar dari F_{tabel} sebesar 0.1168 yang berarti menyatakan bahwa variabel k3, fasilitas dan motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.
- Dari uji t untuk mengetahui pengaruh parsial di peroleh t_{hitung} untuk masing – masing varibel yaitu variabel k3 sebesar 1.586, variabel fasilitas sebesar 2.961, dan variabel motivasi sebesar 2,240, yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 yang berarti menyatakan bahwa variabel yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.660 yang berarti menyatakan bahwa variabel fasilitas dan motivasi secara sendiri – sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel K3(keselamatan dan kesehatan kerja) secara sendiri – sendiri (parsial) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.

c. Besarnya koefisien regresi untuk variabel k3 sebesar 0.173 variabel fasilitas sebesar 0.226 dan variabel motivasi sebesar 0.275, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kali jaya putra.

REFERENSI

- B. Suryosubroto. (2002). *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bambang purwoko dan ahmad gamal. 2016. *Riset pemasaran dengan tool regresi*. Mojokerto : CV. Insan Global.
- Gomes, F. Cardoso, 2003. *manajemen sumber daya manusia*, cetakan kedua, penerbit andi offset, Yogyakarta.
- Griffin, R.W. 2003. *Manajemen*. Erlangga. jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*. Penerbit PT. Bumi
- Jogiyanto Hartono. (2005). *Analisis & Desain*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Koyong, Albert. 2011. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Negeri Manado. Studi kasus CV. Silian Jaya Makmur Manado*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis, R.L. dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Grafindo, Jakarta
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.